



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Bienestar Psicológico en trabajadores LGBT de organizaciones
de producción y servicios de Lima Metropolitana 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORA

Saavedra Trelles, Saraí (ORCID: 0000-0002-6826-8068)

ASESOR

Mg. Castro Santisteban, Martín (ORCID: 0000-0002-8882-6135)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA — PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi esposo Ricardo por su apoyo constante y creer en mí. A mi hija por ser mi impulso y mi gran maestra de vida. A mi padre y madre por inducirme a retomar mis estudios y por enseñarme a no dejar temas conclusos y a persistir.

Agradecimiento

A mi esposo Ricardo e hija por todo su apoyo incondicional para alcanzar este logro.

A mi padre por su ayuda en la parte estadística y siempre creer en mí.

A mi madre por darme la vida y enseñarme a luchar y salir adelante.

Finalmente, agradecer a mi asesor Mg. Martín Castro Santisteban por toda su paciencia, calidez y apoyo en elaboración de este proyecto de investigación.

índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos Éticos	18
RESULTADOS	19
DISCUSIÓN	26
CONCLUSIONES	30
RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de bienestar psicológico de los trabajadores LGBT de organizaciones de producción y servicios de Lima Metropolitana	27
Tabla 2. Nivel de bienestar psicológico de los trabajadores LGBT de organizaciones de producción y servicios de Lima Metropolitana, según dimensión autoaceptación	28
Tabla 3. Nivel de bienestar psicológico de los trabajadores LGBT de organizaciones de producción y servicios, según las relaciones positivas	29
Tabla 4. Nivel de bienestar psicológico de los trabajadores LGBT de organizaciones de producción y servicios según el manejo del ambiente	30
Tabla 5. Nivel de bienestar psicológico de los trabajadores LGBT de organizaciones de producción y servicios, según autonomía	31
Tabla 6. Nivel de bienestar psicológico de los trabajadores LGBT de organizaciones de producción y servicios, según el sentido de vida	32
Tabla 7. Nivel de bienestar psicológico de los trabajadores LGBT de organizaciones de producción y servicios, según n crecimiento personal	33

Resumen

El objetivo de esta investigación fue describir el nivel de Bienestar Psicológico de trabajadores LGBT de organizaciones de producción y servicios de Lima Metropolitana. Además, el tipo de investigación es básico; el nivel es descriptivo, el diseño fue No experimental y de corte Transversal.

La muestra estuvo conformada por 76 trabajadores LGBT, de ambos sexos, de 18 a 60 años, de empresas de producción y servicios de Lima Metropolitana. Asimismo, el instrumento utilizado para esta medición fue la Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff de 1998, adaptada y validada, en el ámbito organizacional, por la autora Madeleine Pérez en el 2017.

Los resultados arrojaron que el bienestar psicológico de los trabajadores LGBT de organizaciones de producción y servicios de Lima Metropolitana responde al nivel Promedio con un 66%, seguido del nivel alto con 21% y un nivel Bajo con 13%. De la misma forma, en cuanto a las dimensiones del constructo, se obtiene Crecimiento personal a un nivel Alto con 59%, mientras que a un nivel Promedio las demás dimensiones: Autoaceptación con 49%, Autonomía con 47%, Relaciones positivas con 41%, Dominio del entorno con 45%, Propósito de vida con 46%. Asimismo, se concluye que el 66% de los trabajadores LGBT de organizaciones de producción y servicios presentan un bienestar psicológico a nivel medio, 21% un nivel alto y un 13% nivel bajo, esto indica que los sujetos encuestados cuentan con un bienestar psicológico medianamente sano, pueden sentirse equilibrados a nivel afectivo, emocionalmente satisfechos con su vida, con perspectivas y pensamientos que podrían ser favorables.

Palabras clave: Bienestar psicológico, trabajadores LGBT, autoaceptación, autonomía.

Abstract

The objective of this research was to describe the level of Psychological Well-being of LGBT workers from production and service organizations in Metropolitan Lima. Furthermore, the type of research is basic; the level is descriptive, the design was non-experimental and cross-sectional.

The sample consisted of 76 LGBT workers, of both sexes, aged 18 to 60, from production and service companies in Metropolitan Lima. Likewise, the instrument used for this measurement was the 1998 Carol Ryff Psychological Well-being Scale, adapted and validated, in the organizational setting, by the author Madeleine Pérez in 2017.

The results showed that the psychological well-being of LGBT workers from production and service organizations in Metropolitan Lima responds to the Average level with 66%, followed by the high level with 21% and a Low level with 13%. In the same way, regarding the dimensions of the construct, Personal Growth is obtained at a High level with 59%, while at an Average level the other dimensions: Self-acceptance with 49%, Autonomy with 47%, Positive relationships with 41%, Mastery of the environment with 45%, Purpose of life with 46%. Likewise, it is concluded that 66% of LGBT workers in production and service organizations present psychological well-being at a medium level, 21% at a high level and 13% at a low level. Likewise, it is concluded that 66% of LGBT workers in production and service organizations present a medium level psychological well-being, 21% a high level and 13% low level, this indicates that the surveyed subjects have moderate psychological well-being healthy, they can feel balanced emotionally, emotionally satisfied with their life, with perspectives and thoughts that could be favorable.

Keywords: Psychological well-being, LGBT workers, self-acceptance, autonomy,

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo, el bienestar psicológico es visto como el nivel de satisfacción que sienten los individuos o la felicidad que experimentan ante los acontecimientos de la vida. Estudios en diferentes países del mundo, sobre la medición del bienestar psicológico y la felicidad de sus habitantes, arrojan que en una escala del 1 -10, Finlandia, Dinamarca y Noruega obtienen resultados de 7.60 situándose como naciones con mayor sensación de bienestar por parte de sus habitantes (ONU, 2015), mientras que países como Sudán y Zimbabwe, presentan los niveles más bajos de 3.5. Por su lado, Perú alcanzó un puntaje de 5.66, mostrando una impresión de bienestar regular, esto se corrobora con lo mencionado por el Ministerio de Salud, MINSA (2017), quien refiere que un alto porcentaje de ciudadanos peruanos muestran ausencia de bienestar psicológico.

Este Informe de Felicidad a nivel mundial, es publicado por las Naciones Unidas anualmente. Para la medición de los puntajes, se consideraron seis variables que están directamente relacionadas con bienestar de los habitantes: empleo, libertad, seguridad, esperanza de vida, apoyo social y altruismo (Hetter, 2019), tomando en consideración el primer ítem de este estudio, el cual tiene que ver con los ingresos y el empleo, se puede afirmar como una realidad para todo el mundo, que el trabajo es percibido como la principal fuente de soporte económico, de satisfacción y de realización de los individuos. Como lo menciona la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2013) las condiciones asociadas al bienestar o malestar dentro de las empresas contribuyen en el desenvolvimiento de los trabajadores, es decir que, si un empleado no se siente satisfecho tiende a manifestar conductas apáticas, disconformes o de desesperanza (Robbins y Judge, 2009). Bajo esta premisa se puede concluir que el bienestar influye directamente en la productividad, las actitudes y en la salud de las personas; debido a esto, el interés de estudiar esta variable en el ámbito organizacional.

Además, hay innumerables estudios los cuales evidencian que las personas con altos niveles de bienestar psicológico se muestran coherentes y alineados con sus valores y necesidades personales (Vázquez y Hervás, 2009).

Situándonos en la realidad peruana, sobre la salud mental de su población, vemos que tanto el gobierno como las empresas muestran poca importancia en este tema y una notoria falta de disposición a invertir en el bienestar de las personas y sus trabajadores, pese a que hay disposiciones y políticas que lo impulsan. (Rondón 2006). Cabe decir, que en nuestro medio se cuenta con muy pocos estudios que midan los niveles del bienestar psicológico en el entorno organizacional, menos aun tomando como referencia la población LGBT, la cual en los últimos tiempos tiene mayor reconocimiento e inclusión en nuestra sociedad. En relación a ello, surge la idea y necesidad de explorar cuál es el nivel de bienestar psicológico que tienen los trabajadores LGBT de organizaciones de producción y servicios de Lima Metropolitana.

Con los resultados de esta tesis se busca aportar a nivel de relevancia social, ya que se toma como referencia a una población muy poco estudiada como lo es el colectivo LGBT, ya lo dice la Defensoría del Pueblo del Perú (2012) si como nación queremos combatir la desigualdad, se debe impulsar y promover la salud mental, bienestar psicológico y emocional de todas las personas, sin excluir su condición social o sexual. Asimismo, con lo que respecta al aporte teórico, se ha evidenciado muy poca información y datos tanto a nivel internacional, nacional y local sobre investigaciones como ésta; en ese sentido, se considera que este estudio, y sus resultados, permitirá el incremento de la información a futuros investigadores que se interesen en esta variable y población.

Finalmente, este estudio tiene como objetivo principal describir el nivel de Bienestar Psicológico de trabajadores LGBT de organizaciones productoras y de servicios de Lima Metropolitana 2020. En cuanto a los objetivos específicos, tenemos que es necesario establecer los niveles de bienestar psicológico según las 6 dimensiones: autoaceptación, relaciones positivas, manejo del ambiente, autonomía, sentido de vida y crecimiento personal, de los colaboradores LGBT.

II. MARCO TEÓRICO

López (2013), realizó un estudio sobre Factores de Bienestar Psicológico en colaboradores de una institución gubernamental de Guatemala, en el cual tuvo como objetivo principal el describir la salud emocional de los empleados de una empresa del estado en Guatemala. El estudio fue descriptivo-transaccional, siendo la muestra estuvo conformada por 12 personas, entre los 24 y 63 años, que tienen entre 10 meses a 33 años trabajando en la empresa y se hizo uso del cuestionario de Bienestar Psicológico de Ryff. En cuanto a las conclusiones, se confirmó que casi la mitad de los entrevistados obtienen un nivel de Bienestar psicológico alto y existe satisfacción en los sujetos evaluados, además muestran un equilibrio entre sus metas y logros, con la creencia de vivir en óptimas condiciones.

Núñez (2018) realizó la investigación titulada Bienestar psicológico y Asertividad en colaboradores del área administrativa de una empresa ecuatoriana, teniendo como objetivo el demostrar el vínculo entre del bienestar psicológico y asertividad en colaboradores del área de administración de una empresa ecuatoriana. La población total fue de 115 administrativos del municipio de la ciudad de Santiago de Pillaro – Ecuador y las pruebas utilizadas tenemos la Escala de Evaluación del Bienestar Psicológico (BIEPS-A) y la Escala Multidimensional de Asertividad (EMA), obteniendo como resultados el 42% de los entrevistados resultó con un alto nivel de bienestar emocional, además se visualizó que un 31% de los evaluados obtuvo un nivel bienestar psicológico muy bajo.

Bonilla, Brais y Bastos (2014) investigaron el Bienestar psicológico, misticismo en la organización y apreciación personal sobre la salud en empleados de la Universidad Nacional de Costa Rica, en la cual buscaron obtener la correspondencia entre el bienestar psicológico, el misticismo en la organización y apreciación personal sobre la salud en empleados de la Universidad Nacional de Costa Rica. Este estudio fue de tipo descriptivo, en la muestra estuvieron 655 personas, entre hombres y mujeres, utilizándose encuestas de las tres variables y el instrumento de bienestar psicológico de Ryff. En consecuencia, se obtuvieron

altas puntuaciones en las áreas de propósito de vida y auto aceptación, y puntajes menores en relaciones interpersonales, autonomía y dominio del entorno. Además, se pudo evidenciar correspondencia entre las dimensiones de bienestar psicológico, apreciación sobre la salud y misticismo, evidenciando así que el bienestar en los trabajadores universitarios incidirá para forjar un grato y óptimo ambiente.

Ponce y López (2015) en su estudio titulado Bienestar Psicológico y fluidez en funcionarios administrativos de organizaciones de Viña del Mar-Chile, decidieron incidir el Bienestar psicológico y la Disposición a fluir en el trabajo, en trabajadores del área administrativa de empresas de Viña del Mar, para así realizar la similitud entre hombres y mujeres. En cuanto a la metodología, este estudio fue de diseño no experimental, transaccional-correlacional, la muestra reunió a 200 trabajadores de diversas empresas de Viña del Mar y las pruebas usadas fueron la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y la Escala de disposición a fluir en el trabajo. Se obtuvo que el Bienestar y la Disposición a Fluir puntúan en niveles medios, en las entrevistadas prevalece la dimensión de Autonomía, con niveles altos y en los varones la dimensión de Relaciones Positivas.

Herrera, Gonzales y Barrera (2017) ambos tuvieron a su cargo el estudio Bienestar Psicológico y gozo con la Vida como pronósticos del bienestar social en un grupo de universitarios del Ecuador, siendo su principal intención el pronosticar el Bienestar Psicológico y la Satisfacción con la vida en un grupo de universitarios. Este estudio fue de diseño descriptivo, correlacional y predictivo, su muestra fue reunida teniendo en consideración a 449 alumnos de psicología de dos escuelas superiores ecuatorianas y las pruebas que se utilizaron fueron la Encuesta de Bienestar Psicológico de Ryff y la de Satisfacción con la vida de Diener. Las conclusiones demuestran que el Bienestar psicológico puede predecir positivamente el bienestar colectivo y como resultado crea un efecto en sí mismo.

Govillard, et al (2017) en su estudio titulado Agrado laboral, bienestar psicológico y salud en trabajadores universitarios de Alicante, España, el cual buscó comprobar la medición del bienestar psicológico y la correlación que existe con el

agrado laboral y la salud de un grupo de colaboradores universitarios. Este proyecto fue de tipo cuantitativo, descriptivo, la muestra se trabajó con 207 personas y la escala que se usó fue la de bienestar psicológico de Ryff¹ y la escala de salud percibida. Con este estudio se pudo probar que el bienestar psicológico influye de forma efectiva en los índices de agrado laboral y salud, reflejándose en desenvolvimiento y crecimiento a nivel profesional de los empleados.

En cuanto a los antecedentes nacionales encontramos a Amasifuen (2016), quien tuvo a su cargo esta investigación sobre el Bienestar psicológico e intervención laboral en trabajadores del municipio de Trujillo, esperando como propósito medir la correlación entre el bienestar psicológico y la intervención laboral en trabajadores del municipio de Trujillo. Este fue un estudio con un diseño descriptivo – correlacional y su muestra, estuvo conformada por 301 trabajadores de la institución, tanto mujeres y varones, de 20 a 63 años. Además, se utilizaron 2 tipos de Instrumentos: Prueba de Bienestar Psicológico de Sánchez - Cánovas (2007) que está conformada de cuatro dimensiones: bienestar psicológico, comodidad material, tranquilidad Laboral, convivencia con la pareja y la prueba de Engagement que cuenta con tres áreas dinamismo, dedicación y absorción, las cuales arrojaron permitieron comprobar la influencia positiva que existe entre las variables de bienestar psicológico e involucramiento laboral.

Martínez (2016) quien ejecutó la investigación sobre Bienestar psicológico en empleados del sector académico del Centro de Ciencias y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima, teniendo como principal objetivo mostrar las distinciones que hay entre el nivel de bienestar psicológico de empleados del ámbito estudiantil y el nivel de los del área de administración del Instituto de Ciencias y Humanidades de San Juan de Lurigancho – Lima. Para esta exploración se reunió a 125 trabajadores entre 18 y 65 años. Este estudio fue de tipo descriptivo y comparativo y la prueba que se empleó fue la del bienestar psicológico de Carol Ryff, alcanzando resultados que confirman las diferencias que existen entre el bienestar psicológico entre los trabajadores de ambas áreas, administrativa y académica, en la dimensión de relaciones con otros.

Además, Choque y Nina-Montero (2018) en su estudio titulado Bienestar psicológico y el desarrollo laboral en la Minera Alto Molino Señor de los Milagros, Arequipa, en la cual se definió la correlación existente entre bienestar emocional y el desenvolvimiento laboral en la Minera Alto Molino Señor de los Milagros. Para este estudio se consideró una muestra de 88 mineros varones de 18 a 60 años. Además, fue de tipo cuantitativo, descriptivo-correlacional con un diseño no experimental, transversal. Se usó la Escala de Bienestar Psicológico y el cuestionario de Desempeño Laboral. Dentro de los resultados, se obtuvo una significancia positiva entre las dimensiones del Bienestar Psicológico y las del Desempeño Laboral.

Además, Monzón (2016) en San Juan de Lurigancho - Lima, investigó sobre el Bienestar Psicológico en profesores de colegios públicos y particulares de dicho distrito, consiguiendo como meta dar a conocer la comparación entre el nivel de Bienestar Psicológico en maestros de escuelas estatales y privadas. Este estudio fue bajo un diseño descriptivo, comparativo, trasversal, se contó con la participación de 140 instructores con un grupo 70 provenientes de colegios nacionales y 70 de centros escolares privados. La prueba usada fue la de bienestar psicológico- Carol Ryff, logrando como conclusión que no se encuentran distinciones en cuanto al nivel de bienestar psicológico entre los profesores de los colegios estatales y los de los colegios privados.

En lo que respecta a antecedentes locales, encontramos a Melgarejo (2017) ejecutó el estudio sobre Enfrentamiento del estrés y bienestar psicológico en empleados del área de salud y promoción social del municipio de Puente Piedra-Lima, intentando detallar la correlación entre el enfrentamiento al estrés y el bienestar psicológico en una muestra de colaboradores del área de salud y promoción social del municipio de Puente Piedra. El tipo de diseño de este proyecto fue no experimental, correlacional y se contó con la colaboración de 123 empleados de la municipalidad. Las pruebas usadas fueron: El afrontamiento al estrés (COPE) y la prueba de Bienestar Psicológico de Ryff, obteniendo como producto que efectivamente existe una correlación entre la forma que se enfrenta el estrés y el bienestar psicológico en los empleados del municipio.

Segura (2017) en su estudio sobre el Bienestar psicológico en profesores de colegios públicos y privados de secundaria del distrito de Los Olivos-Lima 2017, con el que se quiso fijar las distinciones que existen entre el bienestar psicológico en docentes de colegios secundarios públicos, en relación a los colegas de colegios privados del distrito de Los Olivos-Lima. Se logró el objetivo de este estudio trabajando con un diseño no experimental transversal, de tipo descriptivo comparativo, teniéndose una muestra de 325 profesores de colegios privados y nacionales de Los Olivos, quienes fueron escogidos mediante un diseño de muestreo no probabilístico y utilizándose la Escala de Bienestar Psicológico para adultos (Bieps– A) de Casullo (2006). Se concluyó que sí se cuenta con diferencias significativas entre el nivel de bienestar psicológico en docentes de escuelas nacionales secundarias, con razón de sus pares de colegios particulares de Los Olivos.

Además, Huamán (2017) en su estudio titulado Bienestar psicológico y trabajo físico en profesores de una universidad privada de Lima-Este, tuvo como objetivo principal el describir la relación entre bienestar psicológico y movimiento físico en profesores de una casa de estudios de Lima-Este. Se utilizó el diseño no experimental de corte transversal y de tipo correlacional. La muestra se conformó por 160 educadores. Se hizo uso de la Encuesta de Actividad Física (E-A-F-17) y la Escala de bienestar psicológico de Ryff (1989), los hallazgos evidencian que no existe relación significativa entre bienestar psicológico y actividad física, esto quiere decir que existen otros factores que influyen en estos resultados. Sin embargo, se encontró asociación significativa entre el aspecto de dominio del entorno y la actividad física intensa.

Zegarra (2018) en su estudio de Bienestar psicológico en trabajadores de una consultora de recursos humanos del distrito de San Isidro, buscó describir el nivel de bienestar psicológico en dichos colaboradores. La investigación fue de tipo descriptivo no experimental y se aplicó la escala de Carol Ryff a 40 trabajadores. Las conclusiones muestran el 60% en la categoría promedio de bienestar emocional, mientras que otro 30% obtuvo un nivel Bajo. En cuanto a las

dimensiones, se hallaron los puntajes más bajos en Autonomía (60%), Relaciones positivas (60%), Dominio del entorno (37,5%) y Crecimiento personal (80%).

En cuanto a la variable de Bienestar Psicológico, decimos que forma parte fundamental de la existencia de todas las personas ya que implica la forma en la que nos relacionamos, lo que sentimos, nuestros pensamientos, emociones, el desarrollarnos positivamente y hacerle frente a la vida con una expectativa positiva del futuro. Es fácil darse cuenta que si nos sentimos estables emocionalmente tanto nuestro cuerpo, nuestro ser y la vida en general, funcionará de forma óptima. Es importante señalar que, las diferencias sociodemográficas también están directamente relacionadas con el bienestar tanto psicológico, emocional e incluso con la salud de las personas (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo Humano 1994), e influyen según las interacciones en las que viven los individuos, ya sea por su nivel educativo, profesión, trabajo, familia, grupo social, economía, condiciones de vivienda, atención médica etc.

Desde siempre se ha asociado a la salud mental con distintas actividades que están agrupadas al bienestar, tomando en consideración el concepto de salud que toma como referencia la OMS (1990) es una actitud y un sentido de bienestar físico, mental y social, y no únicamente la no existencia de malestar o patologías. Según esto, se refiere a la salud mental como un eje importante para el desarrollo vital, y no como la ausencia de un trastorno mental, como se había visto en la antigüedad, como un concepto más abocado a la enfermedad y alejado de los aspectos positivos. Históricamente la Psicología se dedicó a tratar la enfermedad, trastornos mentales y los aspectos patológicos del ser como la depresión y ansiedad, ya que son estos aspectos lo que más necesitan del apoyo y servicio del psicólogo (Diener, 1984). Ya con el tiempo esta visión fue cambiando y los estudios a personas con un rendimiento mental óptimo fueron tomando terreno. Las personas más felices sobrepasan en tres a uno a las personas que viven vidas angustiadas y llenas de estrés, ya que logran desenvolverse con mayor éxito en su entorno y desarrollan relaciones interpersonales saludables (Argyle, 1987).

El entender la felicidad siempre fue un tema de interés para el hombre, desde sus orígenes hasta nuestros tiempos modernos y se le ha asemejado con términos como satisfacción, calidad de vida y/o el bienestar emocional, psicológico o subjetivo. Empezó como algo filosófico, posteriormente llegó a ser un tema social, relacionado a la mejora en las esferas de vida de los individuos. Años después, el estudio de las razones que explicarían el por qué las personas sentimos felicidad, pasó a ser materia de búsqueda de la psicología, reparando en que las contestaciones a estas interrogantes estaban en las motivaciones internas. Es así que, en 1974 se acuña el término de Bienestar Subjetivo (Biblioteca del Instituto Tecnológico de Sonora, s.f.), para dar paso a los estudios experimentales sobre la felicidad y bienestar; posteriormente, en los años 90, la American Psychological Association (APA, 1998) determina como meta principal de esta disciplina, entender y explicar la relación que existe entre bienestar y los factores biológicos, psicológicos y sociales. (Fernández, García y Ruiz, 2014).

Asimismo, en 1998 se introduce la corriente de la Psicología Positiva, creada por Martín Seligman, quien inicialmente y por muchos años, se ocupó por analizar la psicopatología, posteriormente, dio un giro a su estudio y se introdujo en el estudio de los aspectos positivos que permiten desarrollar todo el potencial humano, apostando por una orientación a la mejora en la salud, en el bienestar físico y el fortalecimiento personal (Contreras, 2006). De la misma forma, para Seligman (1998) el constructo bienestar contempla cinco elementos: emociones estables, responsabilidad, vínculos auténticos, significado y el logro. Gracias al surgimiento de la Psicología Positiva, se permite la aparición de diferentes autores que realizaron estudios e investigaciones del bienestar personal y fueron formando diferentes constructos, teorías y corrientes.

Es así que las definiciones de bienestar subjetivo y bienestar psicológico se introdujeron; algunos psicólogos debatían acerca de término “subjetivo”, refiriéndose al bienestar psicológico como la valoración interna que incluye entendimientos cognitivos y respuestas emocionales, pues para ellos en el uso del constructo bienestar ya incluye la experiencia personal por tanto mencionar bienestar subjetivo sería redundar (García-Viniegras y Gonzales, 2000). Según

esto, el bienestar psicológico está relacionado con la experiencia personal que viven un sujeto, incluye una propia valoración de los diferentes aspectos de su vida actual, sus vivencias pasadas y sus proyecciones de futuro como metas y objetivos.

Por otro lado, hay dos corrientes que explican el bienestar psicológico. Una de ellas, asociada con la satisfacción de las necesidades inmediatas para sentir felicidad, placer y evitar el dolor: Bienestar Hedónico, impulsado inicialmente por Bradburn (1969) y fue seguida en los años siguientes por Diener y su equipo. (Diener, 1984). Cabe decir que, este tipo de sensación de bienestar hedónico sigue vigente en nuestra sociedad actual, esto es muy fácil de verlo reflejado en la forma que percibimos y buscamos constantemente el placer en los acontecimientos de la vida diaria. Sin embargo, esta búsqueda queda limitada a ver la felicidad como cortos momentos hedónicos de placer (Padrós, 2002).

Otra rama del Bienestar es el Eudaimónico, siendo una de sus principales representantes Ryff (1989), orientado al desarrollo de todo el potencial, la excelencia y virtudes en la persona que le permiten plantearse un sentido, objetivo en la vida, trascendencia (Marrero, 2014). Además, otros representantes comentan que existen tres necesidades (autonomía, competencia y relaciones) que deben ser satisfechas para que los individuos tengan sentimientos de felicidad y por ende sientan mayor bienestar con ellos mismos y en su vida en general (Ryan, et al. 1996)

Además, Thompson (1998) comenta que el bienestar emocional cuenta con elementos relacionados con el mundo emocional y cognitivo que están vinculados entre sí, además el impacto que tiene el tipo de personalidad como un procedimiento complejo de interacción. Asimismo, relata que se deben considerar las influencias del entorno como un factor que interfiere en las condiciones de vida de las personas. Otros autores, como Victoria y González (2000) concurren con Ryff (1995) en la relación directa que tiene el logro de los objetivos y expectativas que tienen las personas de sí mismas y de la vida. Lo mismo que para Leikes, et al (2002) quienes adicionan que al ser capaces de alcanzar sus objetivos los individuos se sienten más fuertes, enérgicos y competentes. También, Villagrán

(2009) refiere que el bienestar emocional es visto por las personas de forma global en términos armónicos, considerándose su forma de ver el mundo y sus propias vivencias personales, sus pensamientos, afectos.

De otro lado, Seligman y Csikszentmihalyi (2000), comentan que el bienestar aparece junto con la psicología positiva y busca impulsar las fortalezas y aspectos positivos de las personas, como la alegría, generosidad, solidaridad etc. A su vez Casullo (2002) precisa el bienestar psicológico como la visión personal que tenemos las personas sobre las herramientas y recursos personales que tenemos a nuestra disposición durante la vida, para satisfacernos y así llegar más lejos, alcanzar los objetivos y vivir una vida plena. Para Zubieta, Muratoti y Fernández (2012) comentan que el bienestar psicológico está correlacionado con un sentir de quietud, calma y serenidad, así como de gozo y satisfacción, permitiendo que las personas puedan desenvolverse exitosamente con en su entorno.

Mann, referido por Quemé (2010) comenta que el “bienestar psicológico tiene un referente de la sociedad, es decir que los individuos que se acoplan a las reglas y normas morales y sociales se sienten mejor conviviendo con los demás y pueden integrarse a diferentes contextos sociales con facilidad” (p. 39)

Conceptualizando el constructo bienestar psicológico según Ryff (1995), quien es la autora del cuestionario de Bienestar Psicológico que se manejó en esta investigación y cuyo concepto se tomó como referencia, es un conjunto de 6 dimensiones que describen caracteres propios de la persona y otros externos que impactan en su conducta, personalidad y su vida en totalidad y que influyen en la valoración que hace de cómo vive las distintas experiencias que afronta en su vida cotidiana. Además, se relaciona con el poder personal que tiene cada individuo, que puede desarrollar y perfeccionar a lo largo de su vida (Ryff y Singer, 2001). Cabe señalar que, a partir de este constructo y la teoría de Ryff, en muchos países de América Latina se han creado diferentes instrumentos, tanto para adultos (Castro, Brenilla y Casullo, 2002) y para adolescentes (Castro Solano, 2002).

En cuanto a las 6 dimensiones planteadas por Ryff tenemos: La primera es Autoaceptación, Ryff (1998), se refiere a tener una mirada positiva y de aceptación de uno mismo, de la vida y los sucesos que se está viviendo. La autora considera esta dimensión como una de las más importantes y fundamentales, ya que es el inicio para conseguir el bienestar. Por su lado, Casullo (2002), asocia la aceptación de sí mismo a cuestiones personales, una visión propia positiva o negativa según nuestras vivencias del pasado y Chávez (2008), se refiere a la autoaceptación, como una valoración personal, aceptación de las fortalezas y debilidades propias, mirar nuestro pasado con ojos de positivismo.

En cuanto a las Relaciones positivas con los demás, Ryff (1998) la afectuosidad y confianza en las relaciones permite el fortalecimiento de las mismas, así como la empatía, demostración del afecto y la comprensión del dar y tomar. Por su lado, Casullo (2002) habla acerca de los vínculos psicosociales, haciendo alusión a la facilidad que presentan las personas para crear lazos sociales saludable. Chávez (2008) la asemeja con la capacidad de ser cálido, recíproco y agradecido con los demás.

Como tercera dimensión está la Autonomía, según Ryff (1998), señala la habilidad que muestran los sujetos para tomar decisiones por sí mismo y mantenerlas durante el paso tiempo. Demuestra una capacidad de independencia, determinación y firmeza, así como sentido de libertad para confiar en las propias ideas. Además, Chávez (2008), menciona que la autonomía permite regular nuestro comportamiento interno para regirnos a normas sociales y manejar la presión social.

En lo que tiene que ver con el Dominio del Entorno, Ryff (1998), explica como la competencia que tiene el individuo para adaptarse a todo tipo de ambientes, situaciones y condiciones, amoldándose y creando oportunidades que le permitan obtener beneficio. Chávez (2008) introduce el término manejo del ambiente haciendo alusión al dominio de las actividades externas y saber aprovechar las oportunidades que puedan surgir en la vida. Jahoda (2002), comenta que es la

habilidad que se necesita para relacionarse con éxito con los demás y adaptarse a nuevos ambientes y personas.

Además, con relación a Propósito en la vida, Ryff (1998), comenta esta dimensión como una aptitud que tiene el individuo para formularse objetivos a futuro, planes concretos a cumplir y con ello darle un sentido a su vida. Habla también del sentido de dirección, y del establecimiento de metas. Para Casullo (2002), el proyecto de vida: se refiere al sentido de la vida que las personas encuentran en su camino o que ellas mismas le dan a su propia vida, generando así plenitud. Chávez (2008), para este autor el sentido de vida se refiere a sentir satisfacción por la vida a través del cumplimiento de los proyectos y metas personales.

Asimismo, con relación al Crecimiento personal, Ryff (1998) la capacidad de las personas para lograr desarrollo continuo, estar abiertos a nuevos conocimientos, formas de ver las cosas, aprender, crecer y aumentar su experiencia. Además, es una competencia que permite crecer, madurar y fortalecernos como personas. Chávez (2008) comenta que los individuos estamos en un interminable proceso de crecimiento y evolución personal generando con ello progreso y bienestar.

III. METODOLOGÍA

3.1 . Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Este estudio es de tipo Básico, como lo mencionó Zorrila y Torres (1993) (p.29) ya que “busca los saberes y entendimientos con los que se puede incidir y explicar los acontecimientos que se ocasionan en la comunidad”.

Asimismo, podemos señalar que esta investigación tiene un enfoque Cuantitativo, según (Hernández, et al. 2014) ya que busca reunir y analizar los datos para dar solución a las interrogantes formuladas durante el proceso de estudio.

De la misma forma afirmamos que se trata de un estudio de nivel Descriptivo, tal como lo refiere (Hernández, et al. 2014) ya que este estudio permitió escoger las variables, medirlas de forma independiente y estimar o describir lo que se estuvo investigando.

Diseño

Vemos que la investigación tuvo un diseño No experimental, tal como lo comenta Hernández, et al. (2014), pues no se realizó ningún tipo de manejo ni manipulación de las variables objeto de estudio.

Además, fue de corte Transversal, ya que su fin fue recoger y analizar los datos en un momento del tiempo en particular, es decir se realizó una sola medición de la variable, en un momento dado (Hernández, Fernández y Batista, 2003).

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Bienestar Psicológico.

Definición Conceptual: Carol Ryff (1998), conceptualiza el bienestar psicológico como el conjunto de dimensiones que describen caracteres internos propios de la persona, que impactan en su conducta, personalidad y su vida en totalidad.

Definición operacional: Esta escala describe los niveles de Bienestar psicológico del cuestionario creado por Carol Ryff (1998) y sus 6 dimensiones, arrojando los niveles: Nivel Bajo: 35-86, Nivel Medio: 87-156, Nivel Alto: 157-210

Indicadores: Se dispone de la medida del bienestar psicológico a través de las 6 dimensiones del modelo multidimensional de Ryff: autoaceptación, uno de los criterios centrales del bienestar y directamente relacionado con la autoestima o autoconcepto; relaciones positivas, necesidad de mantener relaciones sociales estables y tener amigos en los que confiar; autonomía, para sostener la propia individualidad en diferentes contextos sociales, las personas necesitan asentarse en sus convicciones (autodeterminación), y mantener su independencia y autoridad personal; dominio del entorno, habilidad personal para elegir o crear entornos favorables para satisfacer los deseos y necesidades propias; y crecimiento personal, necesidad de marcarse metas, definir una serie de objetivos que les permitan dotar a su vida de un cierto sentido; propósito con la vida, percepción de lo que uno puede llegar o no llegar a ser en un futuro.

Escala de medición: Es de tipo ordinal, cuenta con alternativas: 1=Totalmente en desacuerdo. 2= Desacuerdo 3=Ligeramente en desacuerdo. 4=Ligeramente de acuerdo. 5= De acuerdo. 6=Totalmente de acuerdo.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: La población simboliza todos los elementos posibles que concuerdan con los criterios especificados previamente por el investigador y para los que se pretende extrapolar los resultados (Soto, 2015). En ese sentido la población de estudio de esta investigación está conformado por hombres y

mujeres de 18 a 60 años, LGBT (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans) que laboran en empresas de producción y servicios de Lima Metropolitana.

Criterios de inclusión:

- Hombres y mujeres de 18 a 60 años
- Hombres y mujeres pertenecientes a la comunidad LGBT
- Hombres y mujeres trabajadores de organizaciones de producción y servicios de Lima Metropolitana
- Otros que desearon participar voluntariamente

Criterios de exclusión:

- Hombres y mujeres menores de edad y mayores de 60 años
- Hombres y mujeres que no pertenecieron a la comunidad LGBT
- Hombres y mujeres que no trabajan en organizaciones de producción y servicios de Lima Metropolitana.

Muestra: La muestra estuvo conformada por 76 personas de 18 a 60 años, entre hombres y mujeres LGBT, pertenecientes a empresas de producción y servicios de lima metropolitana.

Muestreo: El muestreo de este estudio fue no probabilístico, como lo señala Cuesta (2009) cuando la muestra es recogida a través de un procedimiento que no permite que todos los participantes cuenten con las mismas características para ser seleccionados. Además, el muestreo fue por conveniencia, utilizando los criterios de inclusión y exclusión anteriormente mencionados, considerándose a empleados y empleadas LGBT que laboran en empresas de producción y servicios de Lima Metropolitana, quienes son allegados a la red de contactos de la investigadora. A estas personas se les solicitó su participación voluntaria, durante los meses de agosto, setiembre y octubre del presente año. Ellos, a su vez, refirieron a más personas, con las mismas características de la población seleccionada, para este estudio; con el fin de completar el número total de la muestra definida. En tal sentido, se utilizó el método de bola de nieve, tal como lo dicen Barrientos, Cárdenas y Gómez (2014), los grupos pequeños como las asociaciones sexuales

son una población en la que no se tiene fácil accesibilidad, no se tiene un muestreo definido para tener como referencia.

Unidad de Análisis: Hombre y mujeres LGBT trabajadores de empresas de Producción y Servicios de Lima Metropolitana de 18 a 60 años.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se usó la técnica de encuesta, según Hernández, et al. (2014), indica que la encuesta es una de las técnicas que permite recaudar datos.

Para medir la variable se utilizó la Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff creada en 1995. Ésta a su vez fue adaptada al español por Díaz, et al. (2006). En Perú, esta prueba, ha sido adaptado por diferentes investigadores. Para este estudio se utilizó la validación de Pérez (2017) de la adaptación de Díaz (2006), debido a que su estandarización fue hecha en el entorno organizacional y con una muestra con características similares a las propuestas en esta investigación, en cuanto a criterios de sexo y edad.

En lo que respecta a la validez de contenido de esta escala adaptada, se obtuvo a través del juicio de cinco jurados utilizando el método de análisis de Validez de Aiken, obteniendo un resultado positivo de 0.96, siendo 0.80 el mínimo valor. Asimismo, en cuanto a la validez del constructo, se estableció que en cuanto a correlación ítem- dimensión se obtuvo una puntuación de .710 y se observó cuatro ítems con un bajo puntaje de correlación, por ello se procedió a ser eliminados, quedando así la prueba con 35 ítems validados. En cuanto a la confiabilidad de la escala, se obtuvo que el cálculo del coeficiente de Alpha de Cronbach por consistencia interna en la que se obtuvo como producto de los coeficientes .907 indicando un nivel óptimo de consistencia, concluyendo que los resultados son parecidos a la adaptación del español Díaz (2006).

3.5. Procedimientos

Para este trabajo se contactó a la muestra seleccionada, quienes son allegados a la red de contactos de la investigadora, vía llamada telefónica, redes sociales o correo electrónico, con la finalidad de comentarle del proyecto e invitarles a su participación y apoyo. Asimismo, se les pidió que puedan referir algunos amigos y/o conocidos pertenecientes también a la comunidad LGBT, que sean trabajadores de empresas de producción y servicios para que también puedan ser parte de esta investigación. Una vez que los participantes fueron contactados y éstos aceptaron participar, se procedió a enviarles los documentos de manera online: Ficha de consentimiento informado y la adaptación de cuestionario de Bienestar Psicológico de Carol Ryff, creado a través de Formularios de Google. Cabe decir que todo el proceso de recolección de datos se realizó vía online debido a la coyuntura actual por el COVID-19.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez aplicado el cuestionario de Bienestar Psicológico de Carol Ryff a la muestra investigada, las encuestas se procesaron en una hoja de cálculo Excel, y se utilizó el programa estadístico SPSS 22.0, procediendo a trabajar los datos tomando la estadística descriptiva, obteniendo resultados en gráficos y tablas respectivas de acuerdo a los objetivos planteados.

3.7 Aspectos Éticos

Con respecto a los aspectos éticos que se consideraron con la población seleccionada, se tuvo en cuenta el principio de autonomía, para lo cual se envió una ficha de consentimiento informado, omitiendo los datos de filiación; a través de este documento los participantes pudieron conocer el objetivo de la investigación y los términos de confidencialidad, así como afirmar su deseo de participar en la investigación; o abandonarla si así lo deseaban. (Anexo 2). También se consideró el principio de Justicia, lo cual se refleja en que todos los participantes han sido tratados con respeto y sin discriminación o diferencias de algún tipo. Además, se

tuvo en cuenta el principio de no maleficencia, para lo cual se tuvo en cuenta el tratamiento y confidencialidad de la información, es decir que todos los datos entregados por los participantes fueron anónimos y sólo usados por la investigadora (APA, 2010).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de bienestar psicológico de los trabajadores LGBT de organizaciones de producción y servicios de Lima Metropolitana.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	13
Promedio	50	66
Alto	16	21
Total	76	100

Los resultados demuestran que el 66% de los trabajadores presentan un nivel promedio, el 21% un nivel alto y un 13% un nivel bajo.

Tabla 2

Nivel de bienestar psicológico en la dimensión autoaceptación de los trabajadores LGBT de organizaciones de producción y servicios de Lima Metropolitana,

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	20
Promedio	35	49
Alto	23	31
Total	76	100

Según los resultados de bienestar psicológico en la dimensión autoaceptación, el 49% de los trabajadores presentan un nivel promedio, el 42% nivel alto y un 9% nivel bajo.

Tabla 3

Nivel de bienestar psicológico en la dimensión relaciones positivas de los trabajadores LGBT de organizaciones de producción y servicios de Lima Metropolitana,

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	21%
Promedio	32	41%
Alto	30	38%
Total	76	100%

Según los resultados de bienestar psicológico en la dimensión relaciones positivas el 41% de los trabajadores presentan un nivel promedio, el 38% nivel alto y un 21% nivel bajo.

Tabla 4

Nivel de bienestar psicológico en la dimensión manejo del ambiente de los trabajadores LGBT de organizaciones de producción y servicios de Lima Metropolitana,

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	15%
Promedio	33	45%
Alto	31	40%
Total	76	100%

Según los resultados de bienestar psicológico en la dimensión manejo del ambiente el 45% de los trabajadores presentan un nivel promedio, el 40% nivel alto y un 15% nivel bajo.

Tabla 5

Nivel de bienestar psicológico en la dimensión autonomía de los trabajadores LGBT de organizaciones de producción y servicios de Lima Metropolitana,

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	8
Promedio	34	47
Alto	33	45
Total	76	100

Según los resultados de bienestar psicológico en la dimensión autonomía, el 47% de los trabajadores presentan un nivel promedio, el 45% nivel alto y un 8% nivel bajo.

Tabla 6

Nivel de bienestar psicológico en la dimensión sentido de vida de los trabajadores LGBT de organizaciones de producción y servicios de Lima Metropolitana,

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	13%
Promedio	34	46%
Alto	30	41%
Total	76	100%

Según los resultados de bienestar psicológico en la dimensión sentido de vida, el 46% de los trabajadores presentan un nivel promedio, el 41% nivel alto y un 13% nivel bajo.

Tabla 7

Nivel de bienestar psicológico en la dimensión crecimiento personal de los trabajadores LGBT de organizaciones de producción y servicios de Lima Metropolitana,

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	8%
Promedio	24	33%
Alto	47	59%
Total	76	100%

Según los resultados de bienestar psicológico en la dimensión crecimiento personal, el 59% de los trabajadores presentan un nivel alto, el 33% nivel promedio y un 8% nivel bajo.

V. DISCUSIÓN

El estudio tuvo como objetivo principal describir el nivel de bienestar psicológico en 76 trabajadores LGBT, cuyos resultados determinaron que el 66% presenta un nivel promedio de bienestar, un 21% un nivel Alto y un 13% un nivel bajo. Esto indica que los sujetos encuestados cuentan con un bienestar psicológico medianamente sano, pueden sentirse equilibrados a nivel afectivo, emocionalmente satisfechos con su vida, con perspectivas y pensamientos que podrían ser favorables (Ryff, 1998) , esto concuerda con ciertas opiniones de los colaboradores, quienes sostienen que en algunas de las organizaciones donde laboran, existen ciertas condiciones que permiten desarrollarse a nivel laboral y profesional, sin embargo, hay detalles que se pueden mejorar como la escala salarial, clima laboral y oportunidades de línea de carrera (Villagrán, 2009), quien además explica que el bienestar psicológico es una valoración personal que cada individuo hace en función a sus vivencias; es decir una manifestación e interpretación de la vida a nivel positivo.

Esto es similar a los resultados obtenidos por Zegarra (2018) quien encontró en los colaboradores de una empresa de recursos humanos, un nivel Promedio de bienestar en 30% de los colaboradores; así mismo, Ponce y López (2015) que el bienestar Psicológico y capacidad de fluir en trabajadores del área administrativa de empresas de Viña del Mar presentaron un nivel Promedio del bienestar psicológico, lo que quiere, decir que los colaboradores muestran un buen nivel gozo de la vida y de estabilidad afectiva en la empresa. En este mismo sentido, en Guatemala, López (2013) encontró en una entidad del estado que después de un cambio en las jefaturas, los trabajadores obtuvieron niveles promedio de bienestar.

Con respecto a las dimensiones del Bienestar psicológico, se encuentra que en el Crecimiento personal se obtiene el único puntaje más alto con un 59%, lo que indica la alta capacidad para crear condiciones que aumenten sus capacidades, establecerse metas a mediano plazo y seguir creciendo a nivel personal.

En cuanto a esto, Paramo (2002) comenta que “si se quiere lograr mayor bienestar las personas debemos estar aptos de reconocer y alcanzar las propias anhelos y sueños a nivel personal y/o profesional” (p. 16). Parecidos resultados, obtuvo Huamán (2017), en su estudio sobre Bienestar psicológico y trabajo físico en educadores de una escuela superior privada de Lima Este, resultando un 58.3% de los encuestados en un nivel Alto en esta dimensión. Asimismo, Choque y Nina-Montero (2018), obtienen resultados similares en cuanto a esta dimensión ya que obtiene porcentajes altos, es decir que la mayoría de trabajadores buscan aprender nuevas capacidades para obtener mayores conocimientos, asimismo, tienen establecido metas y objetivos que les permiten crecer a nivel personal y profesional.

Por otro lado, en cuanto a la dimensión de Autoaceptación, un 49% presenta un nivel Promedio, 31% nivel Alto y un 20% nivel Bajo, mostrando así que estas personas se sienten medianamente bien consigo mismos y muestran optimismo y positivismo con respecto a su propia imagen a pesar de las limitaciones, como lo afirma Ryff (1989) es necesario que los individuos se sientan bien consigo mismos y cultiven actitudes sanas y auténticas. Este resultado difiere de los encontrados por Monzón (2016), con el bienestar Psicológico en profesores de colegios públicos y privados en San Juan de Lurigancho, ya que los puntajes obtenidos en esta dimensión de auto aceptación, resultan en un nivel Alto.

En cuanto a Relaciones positivas, se evidencia que un 41% alcanzó un nivel Promedio, mientras que un 38% obtiene un nivel alto y un 21% un nivel bajo. Esto evidencia la capacidad para iniciar y conservar vínculos sociales estables. Además, para manifestar la afectividad de una manera saludable, madura que brinde bienestar. En relación a ello, Paramo (2002) describe “entre los seres y el entorno laboral ya sea físico o social hay un intercambio permanente ya que éste influye de forma positiva o negativa en su bienestar físico y emocional” (p. 17), detallando así que las interacciones sociales definen el bienestar psicológico alcanzado.

En lo que corresponde a Dominio del entorno, un 45% de los empleados obtiene un nivel Promedio, mientras que un 40% un nivel alto, evidenciando habilidad para acondicionar el ambiente a su favor y desenvolverse en cualquier

ámbito, creando entornos propicios para sí mismos. También indica que los empleados muestran capacidad para manejar el ambiente para manejar su entorno laboral y utilizar efectivamente las oportunidades que este le brinda (Ryff ,1998).

Respecto al área de Autonomía, se visualiza que un 47% de los entrevistados obtuvo un nivel Promedio y 45% nivel alto, demostrando que hay buen manejo para tomar decisiones y resolver conflictos, frente a escenarios de presión social, así como la regulación de sus comportamientos en diferentes contextos sociales. Es decir, las personas no se dejan influenciar por las ideas de los demás y tienen un sentido de libertad en su forma de ser y expresarse. Esto es importante dentro de esta investigación, ya que al tratarse de la comunidad LGBT, en los centros laborales siempre existen comentarios sobre su orientación sexual y es esta actitud que deben mantener para poder hacer frente a ello y no ver afectado su desempeño laboral.

Los mismos resultados obtiene López (2013), en su estudio sobre los Factores de bienestar psicológico en trabajadores contratados bajo el renglón 029 de una entidad gubernamental al presentarse cambios de autoridades. Aquí la muestra alcanza un resultado promedio alto en esta dimensión, deduciendo que estas personas pueden formar un criterio propio sobre sí mismos y ser independientes de la aceptación de otros

Finalmente, en cuanto al Propósito de vida, se obtiene que un 46% de colaboradores presenta un nivel Promedio, así como también un 41% alcanzó un nivel Alto, demostrando presencia de capacidad para establecer metas claras y determinación personal. Parecidos resultados, obtuvo Huamán (2017), en su investigación sobre el Bienestar psicológico y actividad física en docentes de una universidad privada de Lima Este revelando un 58.3% de los encuestados obtuvieron un nivel Alto en dicha dimensión.

Como síntesis final, de los resultados del bienestar psicológico, en los trabajadores LGBT, ha predominado el nivel promedio tanto a nivel general como por cada una de las dimensiones; esto demuestra la capacidad con la que cuenta esta comunidad para adecuarse y aceptar los diferentes ambientes y personas laborales donde les toca desempeñarse, aún a pesar de las adversidades que

pueden presentarse y a las que están expuestos por su condición sexual. De la misma forma, cada vez son más las empresas en la actualidad que buscan una mayor inclusión de estas personas y que han asimilado que en la diversidad está la riqueza que aporta al trabajo en las organizaciones y sociedad en general. (Asociación Empresarial para el Desarrollo [AED], 2016).

VI. CONCLUSIONES

Primera: El 66% de los trabajadores LGBT de organizaciones de producción y servicios presentan un bienestar psicológico a nivel medio, 21% un nivel alto y un 13% nivel bajo, evidenciando un nivel regularmente sano, con mediana habilidad para responder a nivel afectivo y tener pensamientos favorables (Ryff, 1998).

Segunda: Según los resultados de bienestar psicológico en la dimensión autoaceptación el 49% de los trabajadores presentan un nivel promedio, el 42% nivel alto y un 9% nivel bajo, demostrando que los evaluados en muchas ocasiones pueden sentirse bien consigo mismos y aceptar su propia imagen a pesar de las limitaciones o rechazo del medio.

Tercera: Según los resultados de bienestar psicológico en la dimensión relaciones positivas el 41% de los trabajadores presentan un nivel promedio, el 38% nivel alto y un 21% nivel bajo, esto evidencia la capacidad con la que cuenta esta población para establecer vínculos y relaciones sociales.

Cuarta: Según los resultados de bienestar psicológico en la dimensión manejo del ambiente el 45% de los trabajadores presentan un nivel promedio, el 40% nivel alto y un 15% nivel bajo, evidenciando capacidad para interaccionar en todos los tipos de ambientes y con todo tipo de personas.

Quinta: Según los resultados de bienestar psicológico en la dimensión autonomía, el 47% de los trabajadores presentan un nivel promedio, el 45% nivel alto y un 8% nivel bajo, demostrando que tienen capacidad para tomar decisiones hay buen manejo para tomar decisiones y resolver conflictos.

Sexta: Según los resultados de bienestar psicológico en la dimensión sentido de vida, el 46% de los trabajadores presentan un nivel promedio, el 41% nivel alto y un 13% nivel bajo, demostrando presencia de capacidad para establecer metas claras y determinación personal.

Séptima: El 59% de los trabajadores LGBT de organizaciones de producción y presenta un nivel alto de bienestar psicológico en la dimensión crecimiento personal, el 33% nivel promedio y un 8% nivel bajo, lo que indica la alta capacidad para crear condiciones que aumenten sus capacidades, establecerse metas a mediano plazo y seguir creciendo a nivel personal

VII. RECOMENDACIONES

- Primera. - Se propone continuar desarrollando estudios sobre esta variable, con una muestra superior de la población LGBT, así obtener mayores resultados para manifestar la realidad de esta comunidad muy poco estudiada en el Perú y Latinoamérica.
- Segunda. - A partir de esta variable, realizar nuevos estudios comparativos con otros constructos para así seguir contribuyendo al saber académico y social.
- Tercera. - Según los resultados de esta investigación, las dimensiones que obtienen los puntajes más bajos son: relaciones con otros y auto aceptación, por lo tanto, de ser requerido por los participantes, se propone brindar información y/o asesoría a fin de que mejoren en estos aspectos.
- Cuarta. - Finalmente, en el futuro, se sugiere realizar un estudio de corte longitudinal, y sus resultados compararlos con los obtenidos en la presente investigación, así observar si los niveles bienestar psicológico disminuyeron o se siguen manteniendo con el tiempo en la población estudiada.

REFERENCIAS

- Amasifuen, C. (2016), *Bienestar Psicológico e involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo en el 2016*. [Tesis de maestría]. Repositorio Universidad Privada Antenor Orrego.
- Asociación Empresarial para el Desarrollo (2016). *La Caja de Herramientas para la integración de personas LGBTI en los espacios laborales*.
- Ballesteros, B., Medina, A, & Caycedo, C. (2006). El bienestar psicológico definido por asistentes a un servicio de consulta psicológica en Bogotá, Colombia. *Universitas Psychologica*, 5(2), p. 239-258.
- Barrientos, J., Gómez, F., Cárdenas, M., Guzmán, M. & Bahamondes, J. (2017). Medidas de salud mental y bienestar subjetivo en una muestra de hombres gays y mujeres lesbianas en Chile. *Revista médica de Chile*, vol.145 no.9, 1115-1121.
- Carmen R. Victoria García-Viniegras¹ e Idarmis González Benítez. (2000). La categoría bienestar psicológico y su relación con otras categorías sociales. *Revista Cubana*, 16(6), p. 587.
- Contreras, Francoise, & Esguerra, Gustavo. (2006). Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología. *Diversitas*, 2(2), 311-319.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Diener, E. & Diener, C.(1996). Most people are happy. *Psychological Science*, 7, 181-185.

- Fonseca, Alejandra Comunidad LGTBI en Perú: ¿En qué situación se encuentran sus derechos laborales? en línea. Diario Gestión. Perú. Sección Economía. 13 de julio 2020.
- García-Alandete, Joaquin. (2013). Bienestar psicológico, edad y género en universitarios españoles. *Salud & Sociedad: investigaciones en psicología de la salud y psicología social*, 4(1), 48-58.
- García-Viniegras, V. y González, C. (2000). La categoría bienestar psicológico. Su relación con otras categorías sociales. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 16, (6), pp. 586-592.
- González, J.& Pabellón, S. (2018). Desarrollo y validación de un instrumento para medir discriminación percibida en la comunidad LGB. *Evaluar*, Vol. 18, No. 2, p.3.
- Grajales, B. 1, Ossa, C.2, Klimenko, O. 3, Alvares, J. 4, (09.12.15). Percepciones de algunas personas de orientación homosexual sobre el reconocimiento de la comunidad LGTBI a nivel social en Colombia. *Revista Virtual de Ciencias Sociales y Humanas "PSICOESPACIOS"*, Vol. 9- N 15 / diciembre 2015, 35.
- Hernández, L., González,J., Carrasquillo, G., Piñero, M. & Castro, D. (2014) Bienestar psicológico en una muestra de personas LGBT en Puerto Rico. *Salud y Conducta Humana*. Vol 2 (1), p.67
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (1997). *Planteamiento del problema: objetivos, preguntas de investigación y justificación del estudio* (3ra ed.) México, D. F.
- R. Hernández, C. Fernández, & P. Baptista, *Metodología de la Investigación*. (5ta ed.) México: McGraw Hill.

- Hervás, G. (2009). Psicología positiva: una introducción. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23-41.
- Hetter, K. (2019) *Este es el país más feliz del mundo en 2019; mira la lista completa aquí*. Obtenido el CNN español:
- Instituto Tecnológico de Sonora (2016). *Felicidad, Bienestar Subjetivo y Bienestar Emocional*. Obtenido de Instituto Tecnológico de Sonora: h
- Jiménez, J., Cardona, M. & Sánchez, M. (2017). Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia. *Papeles de población*, 23(93), p. 233.
- López, A. (2013). Factores de bienestar psicológicos en los empleos contratados bajo el renglón 029 de una institución gubernamental al existir cambios de autoridades. (Tesis de licenciatura). Guatemala. Universidad de Guatemala.
- Marrero, R. J., Carballeira, M. & González, J. A. (2014). Relación entre bienestar subjetivo, optimismo y variables sociodemográficas en estudiantes universitarios de la Universidad de San Luis Potosí en México. *Universitas Psychologi*, 13(3), 1083-1098.
- Marsolier, R., & Aparicio, M. (2011). Bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas. *Psicoperspectivas*, 10(1), 209-220.
- Martínez, E. (2016). *Bienestar psicológico en el área académica y administrativa del Instituto de Ciencias y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho*. Lima, 2016. [Tesis de Licenciatura]. Repositorio - Universidad César Vallejo.
- Mayordomo, T., Sales, A., Satorres, E., Meléndez, J., Bienestar psicológico en función de la etapa de vida, el sexo y su interacción. *Pensamiento Psicológico*, Vol 14, No 2, pp. 101-112.

- Meyer, H., I. (septiembre de 2003). Prejudice, Social Stress, and Mental Health in Lesbian, Gay, and Bisexual Populations: Conceptual Issues and Research Evidence *Psychol Bull*, 129 (5), 674–697.
- Ministerio de Salud MINSA (2017) Plan nacional de salud mental con un enfoque más integral y comunitario.
- Monzón, K. (2016). *Bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho*. Lima, 2016. [Tesis de Licenciatura]. Repositorio Institucional – Universidad César Vallejo.
- Moreno, M., & Porras, M. (2015). Bienestar psicológico y Disposición a fluir en funcionarios administrativos, de algunas organizaciones de Viña del Mar. *Revista de Psicología - Universidad Viña del Mar*, 5(9), 13-19.
- Oblitas, L. (2008). Psicología de la Salud: Una ciencia de bienestar y la felicidad. *Revista de Psicología UNIFE*, 16(1), 9-38.
- Oficina de Comunicaciones Públicas y de Afiliados. (2012). *Respuestas a sus preguntas para una mejor comprensión de la orientación sexual y la homosexualidad*, obtenido de: The American Psychological Association.
- OMS (diciembre de 2013). Salud mental en el lugar de trabajo. Recuperado de: https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- ONU (2015) Los 10 países más felices del mundo, según la ONU. Recuperado de: <https://psicologiaymente.com/miscelanea/paises-mas-felices-mundo-onu>
- Pérez, M. (2017). *Adaptación de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff en trabajadores de empresas industriales del distrito de Los Olivos, Lima 2017*. [Tesis Licenciatura] Repositorio Institucional - Universidad Inca Garcilaso de la
Vega.

- Pillco, L. (2017). *Burnout y bienestar psicológico en enfermería intensiva de un hospital de Lima Metropolitana – 2017* [Tesis de maestría]. Repositorio Institucional - Universidad César Vallejo.
- Pineda, C. y Navarro, M. (2019). Validación de una prueba para medir eventos vitales estresantes en adultos gay, lesbianas y bisexuales colombianos. *Psicogente* 22(41), 1-19.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo Humano. (1994). *Informe sobre Desarrollo Humano* (1).
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality & Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. (1989). Scale of Psychological Well-being. The structure of Psychological wellbeing revisited.
- Ryff, C., Keyes, C., & Hughes, D. (2003). Status inequalities, perceived discrimination, and eudaimonic well-being: Do the challenges of minority life hone purpose and growth? *Journal of Health and Social Behavior*, 44(3), 275-291.
- Ryff, C. y Singer, B. (2006). Best new yet on the six-factor model of well being. *Social Science Research* 35(4), 1103-1119.
- Ryff, C. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics* 83. 10-28.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (13ª ed.). México: Pearson Educación.

- Rodríguez, Y., Negrón, N., Maldonado, Y., Quiñones, A., & Toledo, N. (2015). Dimensiones de bienestar psicológico y apoyo social percibido con relación al sexo y nivel de estudio en universitarios. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 33(1), 31-43.
- Rondón, Marta B. (2006). Salud mental: un problema de salud pública en el Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 23(4), 237-238.
- Rosa-Rodríguez, Y., Negrón, C. N., Maldonado P. Y., Toledo O. N., & Quiñones B. A. (2015). Dimensiones de bienestar psicológico y apoyo social percibido con relación al sexo y nivel de estudio en universitarios. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 33(1), 31-43.
- Rosario, E, Rovira, L., Luna, C., Neris, M & Acevedo, G. (2009). Saliendo del clóset en el trabajo: La relación entre el manejo de la identidad sexual, heterosexismo organizacional percibido, actitudes de trabajo y bienestar psicológico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, Vol. 20, 2009, p. 104-109.
- Sausa, M. (14 de abril de 2018). *El 62.7% de la población LGTBI peruana ha sufrido violencia y discriminación*. En línea. Perú 21. Perú. Sección Economía. 13 de mayo 2020.
- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. y Luthans, B. (2010). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28 (1), pp. 4–13.
- Van Dierendonck, D. (2004). The construct validity of Ryff's Scales of Psychological well-being and its extensión with spiritual well-being. *Personality and Individual Differences*, 36(2), 629-643.

- Velasquez Neyra, Alex Raul (2014). *Síndrome de burnout y bienestar psicológico en enfermeras de la microred de salud de San Juan de Miraflores – Villa María del Triunfo*, 2014 [Tesis de Licenciatura]. Repositorio Institucional - Universidad Autónoma del Perú.
- Véliz, A. (2012). Propiedades psicométricas de la Escala de Bienestar psicológico y su estructura factorial en universitarios chilenos. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 11(2), 143-163.
- Villagrán, L. (2009). Consideraciones acerca del Bienestar Psicológico. *Revista Electrónica Psicología y Vida*, Vol. 17 No. 3.
- Velma, J., & Alonso, A. (2010). El estudio del bienestar psicológico subjetivo. Una breve revisión teórica. *Artículos arbitrados*, 14(49), 255-275.
- Ureña, P., Barrantes, K., & Solís, L. (2014). Bienestar psicológico, espiritualidad en el trabajo y percepción subjetiva de la salud en personal académico y administrativo de la Universidad Nacional. *Revista Electrónica EDUCARE*, 18(1), 155-175.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Bienestar Psicológico	Ryff (1998) conceptualiza el bienestar psicológico como el conjunto de dimensiones que describen caracteres internos propios de la persona y otras externas que impactan en su conducta, personalidad y su vida en totalidad.	<p>La escala de bienestar psicológica de Ryff brinda los niveles de bienestar psicológico del individuo dando como posibles resultados estos niveles.</p> <p>Nivel Bajo: 35-86, Nivel Medio: 87-156, Nivel Alto: 157-210</p>	<p>Auto aceptación</p> <p>Relaciones con otros</p> <p>Autonomía</p> <p>Manejo del ambiente</p> <p>Sentido de vida</p> <p>Crecimiento personal</p>	<p>Se dispone de la medida del bienestar psicológico a través de las 6 dimensiones: autoaceptación, uno de los criterios centrales del bienestar y directamente relacionado con el autoconcepto; relaciones positivas, necesidad de mantener relaciones sociales estables y tener amigos en los que confiar; autonomía, para sostener la propia individualidad en diferentes contextos sociales, las personas necesitan asentarse en sus convicciones (autodeterminación), y mantener su independencia y autoridad personal; dominio del entorno, habilidad personal para elegir o crear entornos favorables para satisfacer los deseos y necesidades propias; y crecimiento personal, necesidad de marcarse metas, definir una serie de objetivos que les permitan dotar a su vida de un cierto sentido; propósito con la vida, percepción de lo que uno puede llegar o no llegar a ser en un futuro.</p>	<p>Escala ordinal.</p> <p>Cuenta con 35 ítems de respuestas múltiples expresadas de la siguiente manera:</p> <p>1=Totalmente en desacuerdo. 2= Desacuerdo 3=Ligeramente en desacuerdo. 4=Ligeramente de acuerdo. 5= De acuerdo. 6=Totalmente de acuerdo.</p>

Anexo 2: Ficha consentimiento informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es otorgarle al participante en esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma; así como, de su rol en ella como participante:

La presente investigación es conducida por Saraf Saavedra Trelles de la Universidad César Vallejo, sede Ate. El objetivo de este proyecto es describir el Bienestar Psicológico de las personas LGBT trabajadores de organizaciones de producción y servicios de Lima Metropolitana.

La participación es estrictamente voluntaria y la información que se recoja será anónima, debido a que no se mostrarán nombres y apellidos y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de este estudio.

Mi participación en este estudio consiste en resolver un cuestionario, lo cual me tomará 15 minutos aproximadamente. Entiendo que las respuestas e información que entregue en la encuesta será absolutamente confidencial y solo conocida integralmente por la persona a cargo de esta investigación y el docente-supervisor.

Estoy en mi derecho durante la entrevista de suspender mi participación si así lo encuentro conveniente, sin que esta decisión tenga ningún efecto.

He leído esta hoja de consentimiento informado y acepto participar de este estudio.

**Anexo 3: Adaptación peruana por Pérez (2017) de la Escala de bienestar psicológico
De Ryff (1998)**

ESCALA BP DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF

EDAD:


SEXO: FEMENINO () MASCULINO ()

A continuación se presenta algunos enunciados sobre el modo como usted se comporta, siente y actúa. No existe respuesta correcta o incorrecta. Responda con sinceridad. Su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x).

Ítems	Totalmente desacuerdo	Poco de acuerdo	Moderadament e de acuerdo	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas						
2. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas						
3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente						
4. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo						
5. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general						
6. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla						
7. Reconozco que tengo defectos						
8. Reconozco que tengo virtudes						
9. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad						
10 .Sostengo mis decisiones hasta el final						
11. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo						
12. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo						
13. Puedo confiar en mis amigos						
14. Cuando cumplo una meta, me planteo otra						
15. Mis relaciones amicales son duraderas						
16. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría						
17. Comprendo con facilidad como la gente se siente						

Ítems	Totalmente desacuerdo	Poco de acuerdo	Moderadam ente de acuerdo	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
18. Me adapto con facilidad a circunstancias nuevas o difíciles						
19. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí						
20. Tengo objetivos planteados a corto y largo plazo.						
21. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona						
22. En general, me siento orgulloso de quién soy y la vida que llevo						
23. Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros tienen						
24. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro						
25. Tengo la capacidad de construir mi propio destino						
26. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo						
27. Mis amigos pueden confiar en mí						
28. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo						
29. Tomo acciones ante las metas que me planteo						
30. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad						
31. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida						
32. Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria						
33. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento						
34. Es importante tener amigos						
35. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto						

Anexo 4: Solicitud de permiso para uso de prueba estandarizada



Madelinne Ana Pérez Basilio
Coordinador de Recursos Humanos en ZV - INVERSIONES GENERALES S.A.C.
Seguidores 1054

Pendiente

Enviar mensaje

Madelinne Ana Pérez Basilio • Siguiendo
Coordinador de Recursos Humanos en ZV - INVERSIONES GENERALES S.A.C.
1 mes • Editado •

#oportunidaddetrabajo


Empresa dedicada a la venta de productos de consumo masivo. Requiere con urgencia contratar un(a) ASISTENTE DE CONTABILIDAD.
Requisitos: ... ver más

6 • 1 comentario

Recomendar Comentar Compartir Enviar

Añadir un comentario

Más relevantes ▾



Sarai Saavedra Trelles • Tú
Freelance Selección
19 horas •••

Estimada Madeleine,

Te saluda Sarai Saavedra, soy estudiante de psicología del XI Ciclo de la Universidad César Vallejo – Ate y actualmente me encuentro realizando mi proyecto de investigación para obtener mi título profesional. Para este trabajo estoy investigando el nivel de bienestar psicológico en trabajadores LGBT de empresas de producción y servicios de Lima metropolitana.

A partir de ello, te escribo este correo para presentarme; así como, para solicitarte el permiso con el fin de solicitarte el permiso para utilizar la estandarización que realizaste de esta escala y así poder aplicarla en mi población, ya que considero que esta variable es muy importante dentro del contexto psicológico y organizacional y se requieren de mayores investigaciones en nuestro país.

Anexo 5: Formulario de Bienestar Psicológico en Googleforms

Preguntas Respuestas 79

Cuestionario de Bienestar Psicológico en trabajadores LGBT

Te agradezco mucho por tomarte un tiempo para resolver este cuestionario!. Sé que es un poco largo pero te aseguro que si lo resuelves concientemente, puedes tomarlo como un espacio de autoobservación! .

Cuál es tu edad?

Texto de respuesta corta

Sexo?

☐ Femenino

☐ Masculino

Anexo 6: Matriz de Resultados

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS			BIENESTAR PSICOLÓGICO																																				
N°	DATOS DE AFILIACIÓN		AUTOACEPTACIÓN						RELACIONES POSITIVAS						AUTONOMÍA						DOMINIO DEL ENTORNO						PROPÓSITO DE VIDA						CRECIMIENTO PERSONAL				TOTAL BIENESTAR PSICOLÓGICO		
	EDAD	SEXO	1	7	8	11	25	34	2	13	16	18	31	38	3	5	10	15	27	6	19	29	32	36	39	9	12	14	20	22	28	33	35	4	24	30		37	
1	30	1	4	6	6	3	4	5	4	6	1	3	6	6	4	4	4	1	4	3	3	4	6	3	6	3	6	6	4	2	4	6	3	4	6	6	4	150	
2	34	2	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	4	1	2	6	4	6	6	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	6	6	6	6	175	
3	33	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	5	2	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	198	
4	30	2	5	5	6	4	5	4	3	5	2	4	5	6	5	5	4	2	4	5	5	5	6	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	6	5	5	160	
5	27	1	5	6	6	6	5	5	6	5	5	5	6	6	6	6	6	1	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	4	5	5	6	6	4	5	6	191	
6	28	1	2	6	4	2	5	4	5	3	6	5	6	4	6	4	5	3	3	4	5	5	4	4	4	4	6	4	5	3	5	2	5	5	5	6	3	153	
7	40	1	3	6	6	6	4	6	2	3	3	6	6	5	6	6	6	2	5	6	6	6	6	3	3	6	4	5	5	4	5	6	6	6	6	6	4	174	
8	27	1	3	5	5	6	5	5	5	3	5	4	5	4	6	6	6	3	2	5	6	6	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	6	6	5	156	
9	30	1	2	2	2	1	2	5	1	1	2	2	5	3	6	2	3	3	6	3	6	5	2	1	3	1	1	1	4	5	4	4	4	4	2	1	2	4	102
10	32	1	4	4	4	5	4	4	4	2	1	5	5	3	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	2	4	5	4	2	4	138	
11	35	1	5	2	2	2	1	2	5	3	2	1	2	2	5	2	2	6	3	4	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	5	1	2	2	86	
12	31	2	4	6	6	5	4	5	4	5	3	4	6	6	6	6	6	4	1	6	6	6	6	4	4	6	5	5	4	4	6	5	4	6	5	4	6	176	
13	28	1	3	6	6	6	2	3	2	2	6	5	6	6	2	6	6	6	2	6	4	2	6	6	1	2	2	2	2	6	4	2	3	1	6	5	4	143	
14	22	2	4	4	6	6	6	6	4	6	4	6	6	6	6	6	6	6	1	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	193		
15	45	1	3	6	6	3	5	2	6	5	3	5	5	5	1	4	3	3	5	3	4	3	3	2	3	3	5	5	2	3	3	2	3	3	6	3	5	3	129
16	31	2	3	6	6	5	5	5	5	6	4	6	6	6	4	5	5	1	4	3	4	5	6	6	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	6	6	6	6	171
17	34	2	3	6	6	4	5	5	1	4	3	5	5	6	6	5	4	5	1	6	4	5	6	5	5	4	3	5	5	6	5	4	5	1	5	6	6	160	
18	37	2	3	1	6	4	4	4	4	3	3	1	5	6	6	5	4	5	2	5	5	5	4	6	5	5	6	4	4	5	4	3	4	4	5	4	6	5	151
19	29	1	3	5	4	3	3	4	2	2	3	4	5	2	6	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	129	
20	30	1	3	5	5	3	2	3	4	4	6	3	6	4	2	4	3	3	3	5	3	2	4	3	4	5	5	4	3	6	3	4	4	6	4	3	4	135	
21	39	2	2	6	6	6	5	6	3	4	6	6	6	6	6	6	6	3	6	6	6	6	6	3	5	6	5	5	6	4	1	6	5	6	6	6	5	182	
22	21	1	3	5	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	5	3	3	6	3	6	3	6	6	4	4	5	4	5	4	141	
23	33	1	2	3	6	3	5	2	2	1	6	4	1	3	2	2	3	2	5	3	6	5	1	2	4	3	2	2	1	3	5	4	2	3	2	6	2	108	
24	23	1	6	6	6	6	5	6	6	6	6	2	5	6	6	5	4	6	5	6	6	6	5	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	5	193	
25	35	2	3	6	6	3	5	3	4	3	5	3	5	4	2	3	3	4	4	3	5	3	4	5	4	1	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	144
26	27	1	2	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	4	2	3	4	86	
27	21	2	3	6	6	5	4	5	6	5	6	6	6	6	4	3	3	3	2	5	3	5	4	5	3	1	4	2	2	4	3	3	4	3	6	5	5	4	148
28	47	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106		
29	19	1	3	6	6	5	6	6	5	6	2	6	6	6	6	6	3	6	4	5	6	6	6	5	5	6	5	6	5	6	5	6	6	6	5	5	6	188	
30	41	2	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40		
31	27	1	6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	79	
32	36	2	6	2	3	3	2	4	1	3	3	4	3	1	2	1	3	3	3	2	2	1	2	1	4	3	3	3	3	2	1	2	3	4	1	3	2	2	88
33	29	1	2	5	4	5	5	4	5	5	2	4	3	3	5	4	5	2	3	4	4	4	3	3	2	3	5	3	5	3	2	3	3	4	4	5	3	4	129
34	37	2	2	3	4	4	3	3	3	5	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	2	2	4	3	5	6	4	2	4	3	2	4	4	2	3	2	114	
35	26	2	3	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	4	3	4	3	4	4	2	1	2	2	4	4	2	2	3	3	103
36	31	2	4	2	3	2	3	4	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	93	
37	30	2	2	4	3	4	3	6	3	4	3	4	4	3	2	4	4	5	4	4	5	3	3	3	6	3	1	4	5	4	4	6	4	1	5	4	5	132	
38	25	2	3	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	2	6	5	4	4	6	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	156
39	32	2	2	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5	5	5	4	6	4	5	4	4	4	4	5	4	1	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	136	
40	32	2	5	6	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	6	4	5	6	6	4	5	5	4	3	5	3	5	3	4	6	4	4	5	5	5	4	159	
41	33	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	5	3	4	3	3	3	3	5	3	5	4	3	4	125	
42	39	2	1	2	2	3	3	1	2	3	2	2																											



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SAAVEDRA TRELLES ARELI SARAI estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TRABAJADORES LGBT DE ORGANIZACIONES DE PRODUCCIÓN Y SERVICIOS DE LIMA METROPOLITANA 2020", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
SAAVEDRA TRELLES ARELI SARAI DNI: 46705934 ORCID 0000-0002-6826-8068	Firmado digitalmente por: ASAAVEDRAT el 03-05- 2021 10:45:05

Código documento Trilce: INV - 0165056